新西兰图书馆职业资格认证体系与配套制度分析

■ 张毓晗
电子科技大学图书馆 成都 611731

摘要：[目的/意义] 利用文献调查法与内容分析法对新西兰图书馆职业资格认证体系与配套制度进行分析，以期为我国建立相关的图书馆职业能力标准提供借鉴与参考。[方法/过程] 利用文献调查法与内容分析法对新西兰奥特亚罗瓦图书馆和信息协会的图书馆员和情报从业人员专业注册计划及相关实施制度进行分析。从专业注册计划的概况、认证实施机构、注册条件、注册路径和配套体系等角度进行阐述。[结果/结论] 新西兰已形成由图书馆行业协会主导的职业资格认证；构建知行合一的认证标准体系；建立长效、多层次、多维度的职业发展配套体系。

关键词：新西兰 图书馆员 职业能力 职业认证
分类号：G252
DOI：10.13266/j.issn.0252-3116.2019.24.015

1 前言

职业能力要求以描述岗位要求为基本形式，其目的是为了提高员工的工作绩效。图书馆员职业能力要求不仅可描述图书馆面临的环境，还可用作一种评价手段，为职业生涯设计和发展提供框架[1]，可有效解决图书馆选择什么样的人以及人才培养的方向、路径和标准问题。图书馆职业能力建设一直以来是国内外图书馆界关注的主题之一。

英国是世界上第一个实施图书馆职业资格认证制度的国家。1855 年，英国图书馆协会正式举行了图书馆员专业资格考试，通过者可成为注册图书馆员。1909 年，英国图书馆协会建立了专业人员注册制度。1968 年，M. L Bundy. 和 P. Wasserman 指出在专业实践和图书馆员工作之间存在着巨大的差距，这一现象令人担忧[2]。图书馆职业资格认证体系的建立迫在眉睫。1992 年，英国国家职业资格（national vocational qualifications，NVQs）被正式引入信息和图书馆服务部门，信息与图书馆服务行业国家职业标准（ILSSin Information and Library Services，ILSS /NVQs）正式形成[3]。20 世纪 90 年代后，美国制定了多个图书馆员职业资格认证体系，如美国图书馆协会（American Library Association，ALA）制定的“图书馆学高等教育认可”以及其他组织和机构推出的馆员职业资质证书等，对图书馆员职业能力提出了实际和明确的要求[4]。此外，日本[5]、韩国[6]、澳大利亚[7]等国家也各自建立了图书馆员职业资格认证体制。在这些研究成果中，鲜有文献讨论新西兰的图书馆员职业能力标准。

目前，我国没有真正意义上的图书馆专业人员职业资格认证制度，图书馆员缺乏强制性的准入制度，不利于图书馆事业的可持续发展。为此，不少学者纷纷撰文讨论在国内建立和实施图书馆职业资格认证制度的必要性和可能的路径。2015 年，图书馆职业能力研究被列入我国国家社会科学基金项目课题指南，将之上升到图书馆发展战略的高度。中外馆员职业能力研究的共同诉求使得相互的沟通与借鉴成为可能。新西兰奥特亚罗瓦图书馆和信息协会（the Library and Information Association of New Zealand Aotearoa，LIANZA）制定了专业注册计划（Professional Registration Scheme），建立了完善的职业资格认证标准、配套体系和流程，效果明显。本研究在简述新西兰图书馆员职业能力标准的基础上，对其适用对象、要素与条款内容进行详细解读和分析，以便为我国建立相关的图书馆职业能力标准提供借鉴和参考。

2 新西兰图书馆职业资格认证标准与配套体系

新西兰图书馆协会成立于 1910 年，1999 年更名为新西兰奥特亚罗瓦图书馆和信息协会。2006 年 10 月，

作者简介：张毓晗（ORCID：0000-0003-4625-5749），副研究馆员，硕士，E-mail：yhzhang@uestc.edu.cn。
收稿日期：2019-01-03 修回日期：2019-03-18 本文起止页码：136-142 本文责任编辑：王传清

张毓晗.新西兰图书馆职业资格认证体系与配套制度分析[J].图书情报工作,2019,63(24):136-142.

LIANZA 通过了专业注册计划议案,2007 年 7 月 1 日开始正式实施[8]。

为确保图书馆员职业资格认证工作的顺利开展,LIANZA 建立了较为全面的职业资格认证标准与配套体系,从知识结构、能力构成、技能要求等方面为申请人提供导向,并为有需要的申请人提供导师给予专业辅导。

2.1 层级化的知识体系架构

为确保新西兰图书和信息专业人员拥有合理的、优化的知识结构,LIANZA 建立了层级化的知识体系,共包括 11 个单元 6 个层级[9]。新会员注册需要将工作经历与知识体系进行映射,老会员重新认证时需将专业实践与其进行对照,因此该知识体系对于 LIANZA 的注册成员具有导引性和强制性。其具体内容如表 1 所示:

表 1 LIANZA 知识体系

层级	单元	要素
层级 1:了解信息环境	BOK1:信息环境、信息政策和信息伦理	信息领域的历史及其变化的特性
		相关法律、政策、经济和伦理问题
		《怀唐伊条约》在发展和提供服务和资源的过程中的意义
		职业行为准则的目的和内容
层级 2:了解信息需求、产生和获取	BOK2:生产、交流和使用信息	了解信息的产生、表现、传播和使用过程
		识别变化的出版环境所带来的影响和机会
		理解信息机构在信息生成和交流中的作用
	BOK3:信息需求和设计	识别和评估客户需求
		设计和提供信息服务
	BOK4:信息存取过程	理解用户如何查找信息
		培养获取和使用信息的素养
		运用咨询和研究技巧
		阅读和终身学习的推广
层级 3:了解信息资源和知识管理	BOK5:组织、检索和保存	描述、分类和存储信息
		保护与保存的原则
		设计信息存储、描述和检索的系统
	BOK8:信息资源管理和知识管理	馆藏建设和馆藏管理的基本原则
		知识和知识管理的定义、概念和框架
		运用知识分享策略
层级 4:了解信息通信技术	BOK7:信息通信技术的应用	信息通信技术及其应用变化的特性
		识别和评估信息通信技术
层级 5:了解信息组织的管理	BOK6:研究、分析和信息解读	理解研究的特性、方法和具体实践
		评估研究的质量和相关性
		收集和分析数据并把调查结果应用到专业实践中来进行研究
	BOK9:信息机构的管理	参与战略规划、业务和运营设计
		管理财务、人力和资源
		治理结构和利益相关者关系
	BOK10:评估服务效力	评估服务质量和效果的措施
		设计评估图书馆服务效力的方法
		衡量或评估图书馆和信息设施、产品和服务的质量
		分析和解读服务效力或质量测量结果
层级 6:了解本土知识范式	BOK11:本土知识范式意识	了解毛利人知识的重要性、多样性及其结构
		了解毛利人的发展过程、哲学和语言在其知识框架的固有性
		了解毛利人研究方法的重要性,以满足客户信息需求

由表 1 可见,整个知识体系以信息为脉络,按照信息环境→信息生产和获取→信息管理→信息技术→信息组织管理→本土化这样一个信息流的流向,从工作角度对相关知识、概念和要素进行分解,涉及到图书和信息工作的方方面面。在这个知识体系中,体现了信息服务的层次化和递进化。信息是树干,信息环境、信息生产和获取、信息管理、信息技术以及信息组织管理正如树上的一片片叶子,彼此独立又彼此关联,相互作

用相互影响，通过这样一个脉络让从业人员了解信息服务的整体架构，同时凸显了不同环节的重点和特性。如层级2中信息的生产和获取，涉及到信息的生产、传播、出版环境的变革、信息需求的识别和设计、用户信息素养培养、各种咨询和沟通技巧、用户终生学习意识的建立和推广等。

2.2 四位一体的认知—行为模型

为实现理论和实践之间的平衡，意识与行为之间的结合，LIANZA 提出了四位一体的认知—行为模型，包括认知、实践、分享、领导力 4 个模块[10]。认知模块与专业知识和技能拓展有关，可通过参加课程、参加会议、听取报告、在职学习、阅读专业文献等形式实现。实践模块与专业技能的应用有关，形式包括设计和提供相关服务、评估和改进现有做法、实施新举措等。分享模块侧重于通过线上+线下渠道进行沟通、交流、关系构建和推广宣传等，常见形式包括职业关系网络构建、对内对外联系、参与在线讨论、业务营销等。领导力模块则需要展现申请人的专业领导力和创造力，包括组织和规划会议、活动、领导或支持同事、指导和鼓励他人、倡导变革等，如图 1 所示：

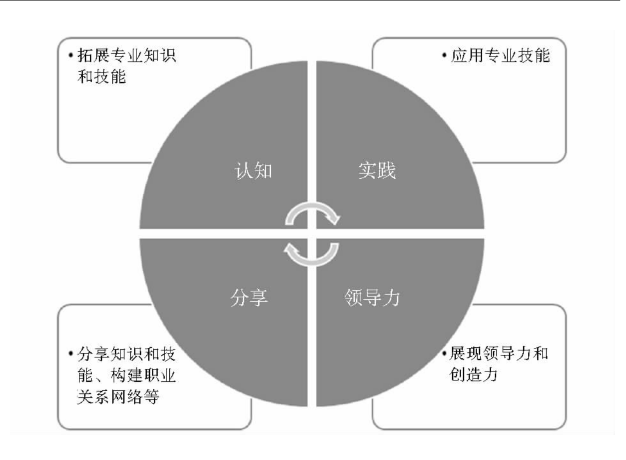


图 1 LIANZA 认知—行为模式

2.3 工作者导向的技能地图

在知识体系和认知—行为模式外，LIANZA 构建了图书和信息专业人员的技能地图[11]，明确指出胜任工作所需掌握的技能，为图书馆和信息专业人员提出技能导引。LIANZA 的技能地图一共包括 7 个维度，分别是图书、情报技能、IT 技能、研究能力、教学能力、管理能力、沟通能力和个人能力。如表 2 所示：

表 2 LIANZA 技能地图

类型	技能单元	主要内容
通用能力	图书、情报技能	面向不同用户群体提供服务、提高阅读能力、促进阅读兴趣、创建新服务、检索技巧(目录、数据库、网络)、咨询技巧、商务信息研究技巧、法律信息、信息素养、数字素养、编目、元数据、毛利人主题词、索引、物理保存和数字保存、数字监管、知识管理、档案管理、毛利人信息管理、传统(口述历史、地方志、族谱、毛利人遗产整理)、馆藏建设、馆藏管理、馆藏知识(实体、在线、互联网)、评估服务、信息资源等、信息计量学、批判性分析
专业能力	IT 技能	IT/ICT 常见技能；学习新技术的能力；排除故障；web 2.0 和图书馆 2.0 技术；社交媒体；云计算；大数据；元数据模式和转换；结构化标记语言 HTML、XML 的知识；数据分析；服务器原理；数字化；数字监管；慕课；计算机教学技术；IT 项目管理；IT 创新；技术的批判性分析和比较技术的能力；内容管理系统知识；信息系统；Windows 操作系统高级应用；软件开源；软件的评估、安装和支持；移动应用程序；移动设备；图片上载和编辑；音乐技术；在线会议；可下载的媒体；Skype 和 REANNZ 网络；数据库开发；web 技能、web 内容管理、web 标准、web 开发；Web 应用；各种浏览器的使用；管理、创建、使用 intranets；创建、管理、使用 wikis 等
	研究能力	信息检索、研究数据管理、理解研究需求、推进研究的能力、分析和陈述研究的能力；现场研究能力等
	教学能力	教育学习理论、成人教学、培训、项目开发、演讲技巧、教学内容适配性、个人学习网络
	管理能力	道德观和价值观、游说和公共关系能力、统计能力、人力资源管理、领导力
综合能力	沟通能力	常用沟通技巧、非语言沟通能力、倾听能力、人际沟通技巧、跨文化交流技巧、解决冲突的技巧、面谈技巧、人际关系网络构建能力、社交媒体、沟通和关系规划、谈判技巧、营销技巧、媒体处理能力、说服与影响技巧、报告/业务/业务计划/年度报告写作能力、信息统计能力、定题服务能力等
	个人能力	灵活性/弹性、韧性/乐观、主动性、自尊、自我认识与发展、与不同人打交道的信心、跨文化意识、压力管理、信息过载处理、时间管理和优先级排序、创造性思维、批判性思维、抽象思维、质疑能力、职业生涯规划与管理、持续学习与改进、个人修养

对 LIANZA 的技能地图进行分类，可将其归纳为通用能力、专业能力和综合能力。通用能力涵盖了图书馆与信息行业相关的知识和技能，包括个性化服务、检索技巧、咨询技巧、馆藏建设、编目、元数据、知识管理以及评估等多方面。专业能力则与特定的工作内容和工作岗位相关，工作内容不同，所需要的专业能力就有所不同。如从事 IT 相关的工作需要懂得编程、云计算、大数据等；从事教学和培训需要掌握教育学习理论、懂得如何开发和运作教学计划和项目、知晓如何根据用户个性化需求对教学内容进行调整，了解个人学习网络等内容。综合能力强调个人的沟通能力和个人素养。沟通能力着眼于工作者是否善于沟通、协调、营销、谈判，与团队协作并在工作中能否高效配合同事之间的分工，能够高效率沟通解决各方面问题等。个人素

养则看重一个人开始职业生涯后通过对职业活动或情境进行类化迁移与整合,所形成的高效和可持续完成任务的职业生涯管理能力,包括主动性、弹性、韧性、压力管理、时间管理、创造性思维、批判性思维、抽象性思维、质疑能力、职业生涯规划与管理、持续学习与改进等。

2.4 导师辅导制

LIANZA 拥有 30 多人的导师队伍,覆盖公共图书馆、高校图书馆、商业图书馆、中小学图书馆以及法律图书馆等多个类型,可为新会员注册和老会员重新认证提供帮助和支持。申请人可根据自身情况选择相应的导师。

图书行业的新进人员以及具有认可的海外图书情报职业资格的申请者需要申请导师辅导。导师需要和申请人一起沟通、交流,了解和分析个人现状和发展愿景,研究、制定个人专属专业培训计划,以便顺利通过职业资格认证。如新进馆藏资源建设馆员,个人培训计划可围绕 7 个方面展开,包括理解图书情报专业人员的意义、了解行业道德规范和职业行为准则、设计专业实践活动、有针对性的弥补所缺乏的专业知识和技能差距、了解图书和信息服务的广度和客户需求的多样性、参加专业社团和活动、了解《怀唐伊条约》等本土条约的条款和内涵,以适应新西兰文化背景的要求[12]。具有海外图书情报职业资格的申请者,其个人培训计划的重点将围绕 BOK1:相关信息政策和信息伦理和 BOK11:本土知识范式意识展开,即个人知识结构的本地化。

针对老会员,LIANZA 规定老会员每 3 年需要重新认证,需提交过去 3 年的专业发展日志。由于 LIANZA 对专业活动的条数和字数都有要求,选择哪些专业活动、如何归纳、总结和陈述至关重要。当申请者在此方面有疑问时,可申请导师予以辅助,对申请材料的内容和质量把关,充分挖掘和展示自身的条件和优势。

统一的认证标准和配套体系为新西兰图书馆员职业资格认证打下了坚实的基础。对于图书情报从业人员来说,可自行进行比对和映射,查漏补缺,让自身的知识体系和知识架构日趋完善;或者在导师的指导下有针对性地制定专业培养计划,不断适应日益变化的信息环境和信息需求。对于图书情报服务机构来说,有助于统一标准和认识,以此为蓝图指导和推动工作人员的职业发展和职业生涯规划。

3 新西兰图书馆员职业资格认证实施流程

在认证标准和配套体系的基础上,LIANZA 设立了以专业专册委员会(Professional Registration Board, PRB)为核心、多种准入途径、申请和复核并行的职业资格认证流程,如图 2 所示:

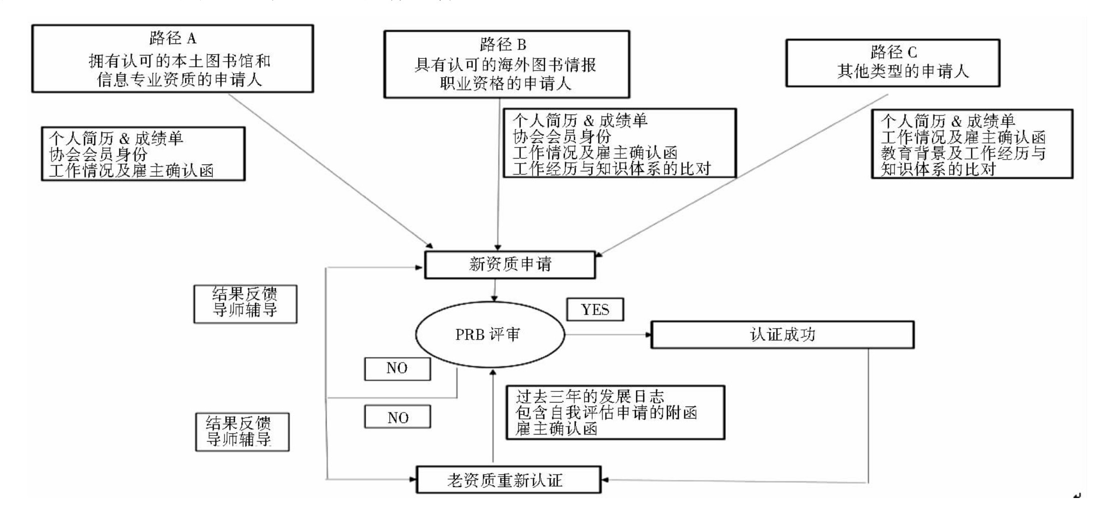


图 2 LIANZA 图书馆员职业资格认证实施流程

专业专册委员会是专业馆员注册和认证的专业机构,其成员均是经验丰富的图书馆和信息专业人员,负责审核材料,做出认证决定,批准导师申请,并对申请者的职业发展计划提供建议[13]。

LIANZA 根据申请对象持有的资质情况,细分为 3 种申请路径,不同的申请路径提交的资料有所差异。路径 A 适用于拥有 LIANZA 认可的新西兰图书馆和信息专业资质的申请人,毕业院校限定为惠灵顿维多利亚大学和新西兰开放理工学院,学位最低要求为学士学位,专业为图书馆专业、信息和图书馆研究专业。路径 B 适用于取得了认可的海外图书情报职业资格的申请人,对学位和所属协会进行了明确的规定。LIANZA

认可的海外图书馆和信息协会包括英国特许图书情报学会、澳大利亚图书情报协会、美国图书馆协会和加拿大图书馆协会。具有其他海外图书馆及信息协会的职业资格的申请人,需要具备研究生以上学历,并经新西兰学历评估委员会进行国际资质评估。路径 C 适用于全球范围内取得信息技术、信息研究、档案学、档案管理、教育学等图书和信息学相关领域的学士学位及以上资质的申请人,在 LIANZA 实施专业注册计划之前取得新西兰图书馆和信息学专业的文凭、证书或学位,并具有 5 年以上工作经验的申请者。路径 B 和路径 C 的申请人在常规申报资料之外,还需要将个人的教育背景和工作经历与知识体系对照和映射,以展示对理论知识体系的覆盖和掌握。

获得职业资质的馆员每 3 年需要重新认证方可继续保持专业资格。除提交常规申请材料外,申请人还需要提交专业发展日志,通过对专业活动的描述来展现对知识体系和认知—行为模式的理解和应用。强调活动的覆盖面和实践性,要求专业活动对 6 个知识体系群进行全覆盖,且每个知识群必须包含 2 条以上的活动描述。4 个认知—行为范畴中,要求至少涉及 3 个领域。强调活动的结果导向,要求对活动进行反思性的描述,强调专业活动所产生的学习成效。专业图书馆员重新认证这个流程表明成为专业馆员不是一劳永逸的事情,需要在一定的知识体系和行为模型之间不断学习、不断实践,需要注重知识体系和实践间的平衡、意识与行为之间的结合,以促成个人职业生涯和图书馆事业的持续发展。

4　新西兰图书馆职业资格认证体系的特点

4.1　形成由专业图书馆协会主导、完整规范、持续发展的职业资格认证体系

LIANZA 作为新西兰境内专业图书馆协会,在新西兰图书馆员职业化过程中承担主导作用,制定了完整、规范的图书馆行业认证体系,有专业的认证机构、明确的认证要求、严格的准入机制、完备的认证标准、清晰的认证方式、全面的配套体系、完整的认证过程,确保注册人员拥有职位所需能力,能达到高标准的专业技术水平,可以得到业界人士的认可。

相关调查结果显示,被调查者较为认可 LIANZA 的专业注册计划,认为计划增强了图书馆行业的专业认可度,知识体系涵盖了当前以及未来专业图书馆员所需的技能。不少被调查者也对复核程序提出了意见,认为该过程耗时、费用较高、缺乏灵活性[14],因此 LIANZA 秉承可持续建设的态度,考虑如何在不影响完整性的情况下简化流程,提高该计划的效益。

4.2　构建“知行合一”的认证标准体系

LIANZA 在构建认证标准时强调知识体系与工作实践的紧密结合。知识体系和认知—行为模型构成了认证标准的两个方面,兼顾理论和实践,两者相互补充,缺一不可。知识体系按照信息流的流向对涉及的知识、概念和要素进行分解,是对图情从业者知识架构的高度总结和凝练。认知—行为模型是基于图书和信息行业工作的特点和特性,对从业人员在工作中认知、思维、行动模式的总结和归纳,是对知识体系的发展和完善。强调知识不过是手段和方法,实践和行动才是工作的终极目标,知识体系与实践行为需要相互结合,才能落地,实现知识架构的本土化和可操作性,从而达到学以致用、用以促学、学用相长的效果。

4.3　建立长效、多层次、多维度的职业发展配套体系

为支持专业馆员的职业发展需求,LIANZA 建立了长效、多层次、多维度的职业发展配套体系。专业注册委员会通过导师辅导制,在馆员的进入期和成长期为其职业发展提供专业化的建议。LIANZA 利用其官网在线提供了多种形式的课程、培训和资源[15]。如 LIANZA 开发了系列化和模块化的课程,内容涉及变革管理、战略规划、参考咨询和图书馆营销等,用户可根据自身的需要选择课程内容、授课时间[16];提供系列免费网络研讨会,通过参与、提问和评论进行讨论和学习[17];开发系列在线课程[18],包括馆藏建设、员工招聘、知识产权、领导力、社交媒体和个人学习网络等;推出 5 分钟培训视频系列,让用户利用碎片化的时间了解和学习专业知识[19]。整体而言,其在线培训具有一定的层次性,融体系化课程、模块化内容和碎片化学习为一体,满足了不同馆员的不同需求。

5　启示

5.1　充分发挥图书馆行业协会在职业资格认证中的主导作用

LIANZA 通过提供持续专业发展计划、设置专业奖项、进行专业注册等工作,服务于新西兰图书馆和信息产业,不断提高整个行业的地位,为图书馆事业谋取发

展空间,在新西兰图书馆界具有专业性和权威性。我国目前在图书情报领域尚未建立职业资格许可体系。根据2013年国务院机构改革方案的规定,要减少资质资格许可,对不符合行政许可法规定的,一律予以取消;按规定需要对企业事业单位和个人进行水平评价的,改由有关行业协会、学会具体认定[20],从政策层面对图书馆行业协会的主导作用给出了依据。目前,各级图书馆学会和图工委作为图书馆事业发展的重要指导组织,其主要工作集中在学术交流和科普阅读等方面,对职业认证体系的研究和构建、图书馆员职业生涯的规划和引导等方面涉及较少,导致图书馆界的人力资源建设缺乏统一的要求和标准,图书馆学教育与图书馆实践在一定程度上脱离,不利于中国图书馆事业科学化、规范化和一体化的发展和管理。

借鉴新西兰模式,充分发挥图书馆行业协会作用,特别是中国图书馆学会在职业资格认证体系中的主导作用,在其统一规划下汇集全国各类图书馆和业界同仁的力量,积极与相关政府部门进行研讨和协商,从体制、政策和法律等几个方面寻找突破口,让图书馆职业资格认证具有可行性和可操作性,不再是纸上谈兵。

5.2 建立理论与实践的结合,注重可持续发展的职业任职资格模型

我国劳动和社会保障部及文化部于2004年颁发了《图书资料业务人员(图书资料馆员)国家职业标准(试行)》,提出了综合理论知识和专业能力的鉴定体系,但这一规范已有些年头,整个理论体系与图书情报事业当前的态势脱节,同时通过120分钟的考试鉴定专业能力这种模式过于单一,值得商榷。郭晶等借鉴国外图书馆经验,依据我国职业认证制度的现状以及学科馆员工作的业务实践与能力要求,研制了一套“中国高校图书馆学科馆员能力标准体系”,制定了相应的资质认证规范,论述了设计的思路、指标、框架和主要内容,但仅限于学科馆员这一岗位类型[21],缺乏普适性。2015年起实施的《图书馆参考咨询服务规范》仅为服务规范,未涉及到参考咨询馆员的能力要求。2017年颁布的《中华人民共和国公共图书馆法》第19条规定公共图书馆工作人员应当具备相应的专业知识与技能,其中专业技术人员可以按照国家有关规定评定专业技术职称[22],但专业知识与技能缺乏界定、标准模糊。整体而言,国内缺乏权威性、普适性的图书情报工作者任职资格模型和职业资格体系,造成将进入和已进入图书情报从业者缺乏标准进行自我评估和持续学习,各图书馆往往各自为政,根据自身的理解和当前目标界定工作人员应该具备的能力,缺乏统一性、规范性和前瞻性。

图书馆事业的可持续发展需要知识体系的构建、知识的传递和完善、行为模式的建设,从理论创新到实践创新再到理论创新的良性循环。这个过程需要有一个像LIANZA这样的行业性组织站出来,加强与图情教育机构和图书馆的密切合作,总结和归纳不同类型图情从业者的工作职责、准入要求、知识体系、技能体系、行为模式,理论和实践并重,完善从业人员职业发展培养体系,建立多种形式的从业人员职业生涯保障体系。以中图学会为例,其在官网上开辟了“在线学习”栏目,涵盖智慧图书馆建设、公共图书馆评估、《公共图书馆法》解读、阅读推广等方面,为会员了解业界动态提供了一个新的平台。但其体系还有待完善:首先,内容上覆盖面较窄,学科服务、馆藏资源建设等内容尚未涉及;其次,学习形式主要为观看视频,形式单一,缺乏吸引力,缺乏互动和沟通;学习时长可选度不高。反观LIANZA的在线培养,面向用户提供多样化、层次化的培训内容,值得借鉴。

还需要注意的是,我国的经济发展并不平衡,不同地区、不同类型、不同规模图书馆的发展具有差异性,建议根据我国国情,分类型、分层次、分岗位地制定专业馆员的任职资格体系,既保证体系的指引性和前瞻性,也确保其可行性,以免要求过高,流于空泛,让专业馆员的任职资格体系实实在在地服务于图情从业人员、服务于图书馆界,以保持图书馆事业的可持续发展。

参考文献:

[1] SOUTTER J. Academic librarian competency as defined in the library and information science journal literature of 2001－2005 and 2011[J]. Partnership:the Canadian journal of library and information practice and research, 2013,8(1):1－19.

[2] LEE B, WASSERMAN P. Professionalism reconsidered[J]. College & research libraries,1968,29(1): 5－26.

[3] 邝婉玲,盛小平. 英国图书馆职业资格认证标准与实施制度分析[J]. 图书情报工作,2013,57(24):24－30.

[4] 初景利,李麟. 美国图书馆员职业资格认证体系[J]. 国家图书馆学刊,2005,13(3):29－35.

[5] 陈娟,盛小平. 日本图书馆职业资格认证标准与实施制度分析[J]. 图书情报工作,2013,57(24):31－38.

[6] 马祥涛,田家才. 我国图书馆职业资格认证制度探析[J]. 图书

馆学刊,2013,35(7):24-26.
[7] 蓝海波.澳大利亚图书馆员专业化:行业协会的作用[J].图书馆研究,2015,45(2):113-116.
[8] New Zealand Library Association Inc [EB/OL].[2018-12-14]. https://en.wikipedia.org/wiki/New_Zealand_Library_Association_Inc.
[9] Bodies of knowledge[EB/OL].[2018-12-24]. https://lianza.org.nz/professional-registration/bodies-knowledge.
[10] Domains of practice[EB/OL].[2018-12-24]. https://lianza.org.nz/professional-registration/revalidation/domains-practice#overlay-context=node/93.
[11] Skill map[EB/OL].[2018-12-27] https://lianza.org.nz/skill-map.
[12] A professional training plan example[EB/OL].[2018-12-26]. https://lianza.org.nz/sites/default/files/Professional%20Training%20Plan%20example.pdf.
[13] Registration Board[EB/OL].[2018-12-15]. https://lianza.org.nz/node/41.
[14] Elaine Sides and Brenda Chawner - Why professional registration is the future! [EB/OL].[2019-03-14]. https://lianza.org.nz/elaine-sides-and-brenda-chawner-why-professional-registration-future.
[15] Learning resources[EB/OL].[2018-12-24]. https://lianza.org.nz/learning-resources.
[16] Face to face training [EB/OL].[2018-12-24]. https://lianza.org.nz/professional-development/education-training/face-face-training.
[17] The LIANZA Webinar Series[EB/OL].[2018-12-24]. https://lianza.org.nz/professional-development/education-training/lianza-webinar-series.
[18] LIANZA online courses[EB/OL].[2018-12-24]. https://lianza.org.nz/professional-development/education-training/lianza-online-courses.
[19] 5 minutes on... [EB/OL].[2018-12-24]. https://lianza.org.nz/professional-development/education-training/5-minutes.
[20] 国务院减少资质资格许可和认定,按规定需要对企业事业单位和个人进行水平评价的,国务院部门依法制定职业标准或评价规范,由有关行业协会、学会具体认定[EB/OL].[2018-12-29]. http://jnjd.mca.gov.cn/article/zyjd/xxck/201303/20130300426683.shtml.
[21] 郭晶,兰小媛,宋海艳等.高校图书馆学科馆员能力标准与资质认证规范研究[J].图书情报工作,2014,58(11):48-53.
[22] 中华人民共和国公共图书馆法[EB/OL].[2018-12-29]. http://www.npc.gov.cn/npc/xinwen/2017-11/04/content_2031427.htm.

Analysis of New Zealand Library Professional Qualification System and Its Supporting System

Zhang Yuhan
Library of University of Electronic Science & Technology of China, Chengdu 611731

Abstract: [**Purpose/significance**] The paper investigates and analyses the library professional qualification system and its supporting system in New Zealand and accordingly puts forward some suggestions for libraries in China. [**Method/process**] This paper analyses the professional registration scheme and related supporting system of the Library and Information Association of New Zealand Aotearoa. It elaborates on the general situation of professional registration scheme, registration board, registration requirements, registration routs and supporting systems. [**Result/conclusion**] The results show that New Zealand has formed a professional qualification certification system led by the library industry association. A unified system of knowing and doing has been established. And a long-term, multi-level and multi-dimensional professional development supporting system has been set up.

Keywords: New Zealand librarian vocational ability professional certificate